

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pertama adalah penelitian oleh Ilfani 2013 dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. APAC INTI CORPORA Bawen Jawa Tengah“. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang melibatkan sampel sebanyak 81 responden pegawai PT. APAC INTI CORPORA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian terdahulu yang kedua adalah penelitian oleh Ristiani (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian terdahulu yang ke tiga adalah penelitian oleh Anjani, Utami, Prasetya (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan

Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT International Power Mitsui Paiton.. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dan menggunakan kusioner yang jumlah sampel 90 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pada PT International Power Mitsui Paiton. .

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Mangkunegara (2009) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (1997) mengungkapkan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Menurut Rivai (2010) berpendapat bahwa kineja adalah kecakapan , kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

a. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2007) menjelaskan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu :

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya, pegawai memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kinerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

a). Faktor internal

Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai kinerja jelek

disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b). Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2002:68) atribut karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

c. Penilaian kinerja

Kemampuan perusahaan dalam mengatur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang

perusahaan tersebut. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu system terstruktur dan formal dalam mengukur , mengevaluasi dan mempengaruhi atribut atribut yang berhubungan dengan pekerjaan , perilaku, dan *outcomes* karyawan , tingkat absensi, untuk mengetahui produktifitas dan efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masaa depan dan bermanfaat bagi karyawan , organisasi dan masyarakat.(Handoko , 2006).

Handoko (2006) menjelaskan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan,system penilaian harus mempunyai hubungan pekerjaan (*job related*) praktis mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. Pada umumnya sebuah organisasi akan menetapkan waktu penilaian antara enam bulan hingga satu tahun. Apabila periode atau siklus penilaian terlalu cepat maka kemungkinan penilaian kinerja bisa salah dan apabila terlalu lama maka karyawan tidak akan tahu apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya sampai terlambat.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut (Robbins, 2006) yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kemataian, cacat, atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan (Simanjuntak, 2011:63). Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara 2002).

Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum (Mathis dan Jackson ,2002). Sedangkan menurut Prawintono Suyadi (2002) keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancar.

a. Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang mungkin akan terjadinya kecelakaan . fungsi

ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian cermat dilakukan atau tidak. Menurut Mangkunegara (2004) tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, socsia, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik baiknya
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamananya
- 4) Agar adanya atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi
- 5) Agar meningkatnya kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

b. Program Kesehatan dan Keselamatan kerja

Menurut Prawirsentono Suyadi (2002) program Keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu:

- 1) Mencegah, mengurangi dan menminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam bekerja
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran , bahaya peledakan
- 3) Membuat sarana sebagai jalan untuk menyelamatkan diri pada saat terjadi bencana
- 4) Memberikan pertolongan pada kecelakaan (PPK)\
- 5) Memberikan alat pelindung diri pada karyawan

- 6) Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, radiasi, suara dan getaran

c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002) indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah :

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- 2) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 - a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
- 3) Kesehatan kerja meliputi:
 - a) Penyedia klinis/dokter
 - b) Kebersihan lingkungan
 - c) Ketersediaan air bersih

d. Aspek Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

2) Alat kerja dan Bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

3) Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan melindungi diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

3. Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2001) berpendapat lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangatlah penting meskipun tidak berpengaruh secara langsung dalam produksi. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat kinerja karyawan semakin baik

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2011:27) berpendapat yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, diantaranya adalah :

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan

d) Sirkulasi di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor

mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan,

baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadangkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Perlu diketahui bahwa Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Soedarmayanti (2009) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja di suatu perusahaan, baik hubungan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan

hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Dengan demikian lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak terlihat secara fisik atau terlihat oleh mata namun bisa dirasakan oleh para karyawan seperti hubungan antar karyawan, dari karyawan kepada atasan maupun atasan kepada karyawan.

a) Jenis – Jenis Lingkungan Kerja Non fisik

Menurut Wursanto (2009) menyatakan ada 3 jenis lingkungan kerja non fisik yaitu:

1). Perasaan rasa aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari:

- a). Rasa aman dan bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
- b). Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat menimbulkan kecemasan dari bentuk intimidasi atau tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2). Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan atau suatu organisasi maupun terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya yang menjadi suatu tanggung jawab. Loyalitas disini ada dua macam yang

pertama yaitu loyalitas yang bersifat vertical, dan yang yang kedua loyalitas bersifat horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan atau karyawan kepada atasannya ataupun atasan kepada bawahannya. Loyalitas seperti ini dapat dibentuk dengan berbagai cara, untuk menunjukkan loyalitas vertical ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain yaitu:

- a). Kunjungan atau silaturahmi kerumah karyawan oleh suatu pimpinan perusahaan atau sebaliknya, yang dapat dilakukan dalam bentuk seperti arisan.
- b). Keikutsertaan para pemimpin dalam membantu karyawan dalam setiap masalah yang dihadapi oleh karyawannya.
- c). Membela kepentingan para karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d). Melindungi para bawahannya dari segala bentuk ancaman. Sementara itu loyalitas bawahan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan mereka, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan lebaran atau hari raya natal. Agar silaturahmi antara karyawan dengan atasan tetap terjaga.

3). Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan kepuasan yang akan muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan – perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan kearah yang positif sebagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana dengan cita – cita yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Wursanto (2009) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dengan semangat kerja yang tinggi.
- b) Perlakuan dengan baik, manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin.

- c) Hubungan antar karyawan berlangsung secara serasi, lebih bersifat secara informal, penuh kekeluargaan.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan kerja, menurut Siagian (2003) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugara para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar dalam arti fisik maupun mental psikologi akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas tinggi dan kemalasan yang rendah.

b. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan jika lingkungan kerja seperti kondisi ruangan, lampu, kebisingan, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan itu sudah mendukung maka akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. Tetapi apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi kurang kondusif maka akan menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dan menyebabkan turunnya kinerja.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat

bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

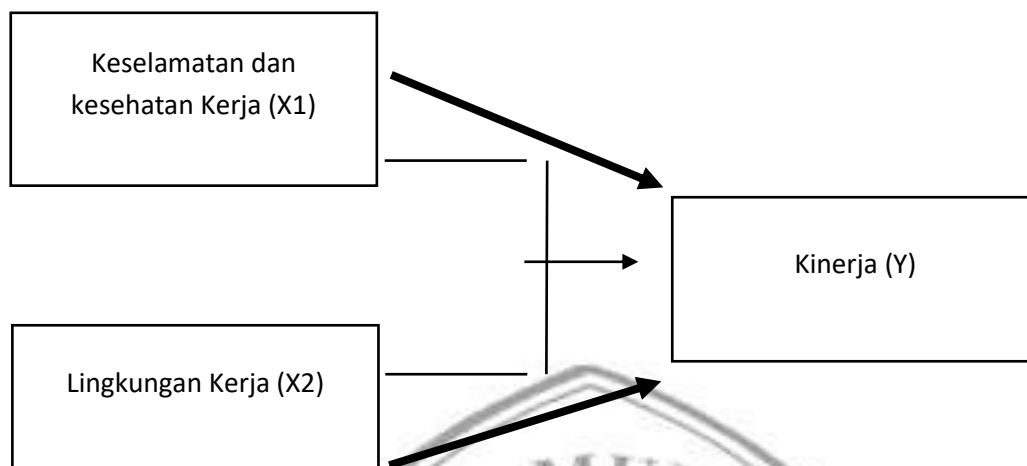
c. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Menurut Buchori Zainun (2004: 59) mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja suatu organisasi. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan bagi sebuah perusahaan, karena jika kondisi pekerja maksimal akan mempengaruhi kinerjanya.

Perusahaan yang memberikan kenyamanan, jaminan kesehatan dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja tenang dan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian dan partisipasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori tersebut , maka kerangka pikiran yang mendasari penelitian ini sebagai berikut :



Keterangan:

Simultan : —————→

Parsial : —————→

Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja karena dengan adanya jaminan dari perusahaan akan membuat pegawai maksimal dalam melakukan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2009) apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan itu harmonis maka akan membuat lingkungan yang aman dan nyaman. Maka dari itu lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja. Dan ada beberapa faktor yang menentukan tingginya kinerja (Y) karyawan, dalam hal ini variable yang mempengaruhi adalah keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Dari kerangka pikiran ini dapat disimpulkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja (Y) karyawan. Masing masing variable bisa mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kemudian kedua variabel tersebut bisa secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat (Sugiyono,2004). hipotesis ini didapat dari penelitian terdahulu dan rumusan masalah. Penelitian dari Prasetya (2014) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian dari Ristianti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Agung Dwi Putra Tuban.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Agung Dwi Putra Tuban.